

Gruppeoppgaver til modul 5. Samling

IA-bransjeprogram for sykehjem og barnehager



inkluderende arbeidsliv

Sykehjem

Gruppeoppgave 1



inkluderende arbeidsliv

Gruppeoppgave 1

Tema

- Rotårsaksanalyse på en gitt problemstilling på et sykehjem.

Hensikt med oppgaven:

- Trene på faktabasert problemløsning for å få ned sykefravær og frafall på arbeidsplassen og hvordan dere som parter skal samarbeide om dette.

Når oppgaven er ferdig skal resultatet være:

- Sykehjemmet sin utfordring er kartlagt og årsaken til problemet er beskrevet.



Om sykehjemmet

Sykehjemmet har mer enn 40 ansatte. De sliter med høyt sykefravær grunnet komplekse og sammensatte forhold som har pågått over tid.

- Sykehjemmet har en stor spesialavdeling for yngre demente pasienter. De pårørende er svært aktive og engasjerte, og flere av dem besøker sine kjære hver eneste dag.
- I perioden 2014 - 2020 hadde sykehjemmet en alvorlig personalsak som resulterte i sykmelding og et avsluttet arbeidsforhold.

Sykefraværet steg fra høyt 12 % til svært høyt 33 % i samme periode. 40 - 50 prosent av sykefraværet direkte relatert til arbeidet.

Om de ansatte

Både ledelsen og de ansatte på enheten er dyktige fagpersoner med høy arbeidsmoral og en sterk stå-på mentalitet.

Ansatte i aldersgruppen 30 - 50 år har høyest sykefravær.

Sykefraværersdata de siste 6 årene

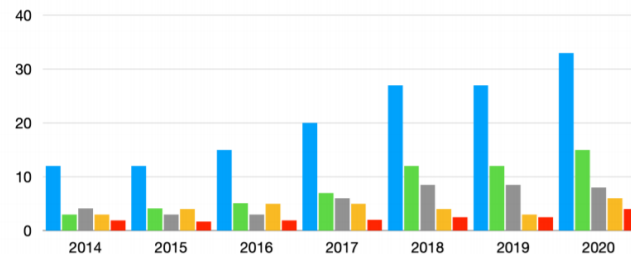
P-diagnose - Dette er en samlediagnose for psykiske lidelser og plager. Diagnosen har ligget relativt stabilt på ca 20 prosent av det totale sykefraværet i Norge, men det er store lokale variasjoner.

L-diagnose - Dette er en samlediagnose for muskel- og skjelettlidelser. Diagnosen har ligget relativt stabilt på ca 40 prosent av det totale sykefraværet i Norge, men det er store lokale variasjoner.

Både P og L diagnoser anses å henge tett sammen, og det er ikke alltid lett for sykmelder å avgjøre hva som er P og L, og ofte plages sykmeldte av begge deler.

Andre diagnoser - Det vi i statistikken har kalt for andre diagnoser er en stor variasjon av sykdommer alt fra hjerte/kar-sykdommer til kreft, men eksempelvis også covid-19. Dette er lagt inn for 2020.

Sykefraværersstatistikken på enheten ser slik ut:



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Samlet	12	12	15	20	27	27	33
P-diagnoser	3	4,1	5,1	7	12	13	15
L-diagnoser	4,1	3	3	6	8,5	8,5	8
Andre diagnoser	3	4	5	5	4	3	6
Egenmeldt	1,9	1,7	1,9	2	2,5	2,5	4

Gjennomføring av oppgaven

45 minutter

1. Start med å reflektere rundt sykehjemmet sin sykestatistikk. Psykiske lidelser og plager ligger på ca 20 % av det totale sykefraværet i Norge. På dette sykehjemmet har de et sykefravær på 45 % innenfor denne diagnosen. Bruke ca. 10 minutter
2. Hva er problemet? Er det ett hovedproblem eller flere? Hver og en reflekterer over hva som er problemet til det høye sykefraværet. Noter ned så mange problemer som du kan tenke deg utifra den informasjonen som er gitt. Bruke ca 10 minutter.
3. Del problemene med hverandre og grupper de som er felles? Ta tak i ett problem dere mener er hovedproblemet. Bruk rotårsaksanalyseverktøyet for å forstå hvorfor dette problemet oppstår. Bruke ca 25 minutter.

Hvorfor har sykehjemmet så høyt sykefravær?

EKSEMPEL

Problem: En poliklinikk ønsker å øke andelen av pasienter som blir satt rett på time til ny kontroll mens de er på sykehuset. Problemet er at de får ikke dette til i praksis.

1. Hvorfor klarer vi ikke å sette pasientene rett på time til ny kontroll?

Årsak 1: Noen pasienter ønsker ikke å bli satt rett på time av forskjellige grunner,

Årsak 2: Personalet har ikke tid til å finne ledig time.

2. Hvorfor har ikke personalet tid?

Årsak: Vi følger ikke rutinen som er laget for dette.

3. Hvorfor følges ikke rutinen?

Årsak: Vi stoler ikke på legens ukeplaner.

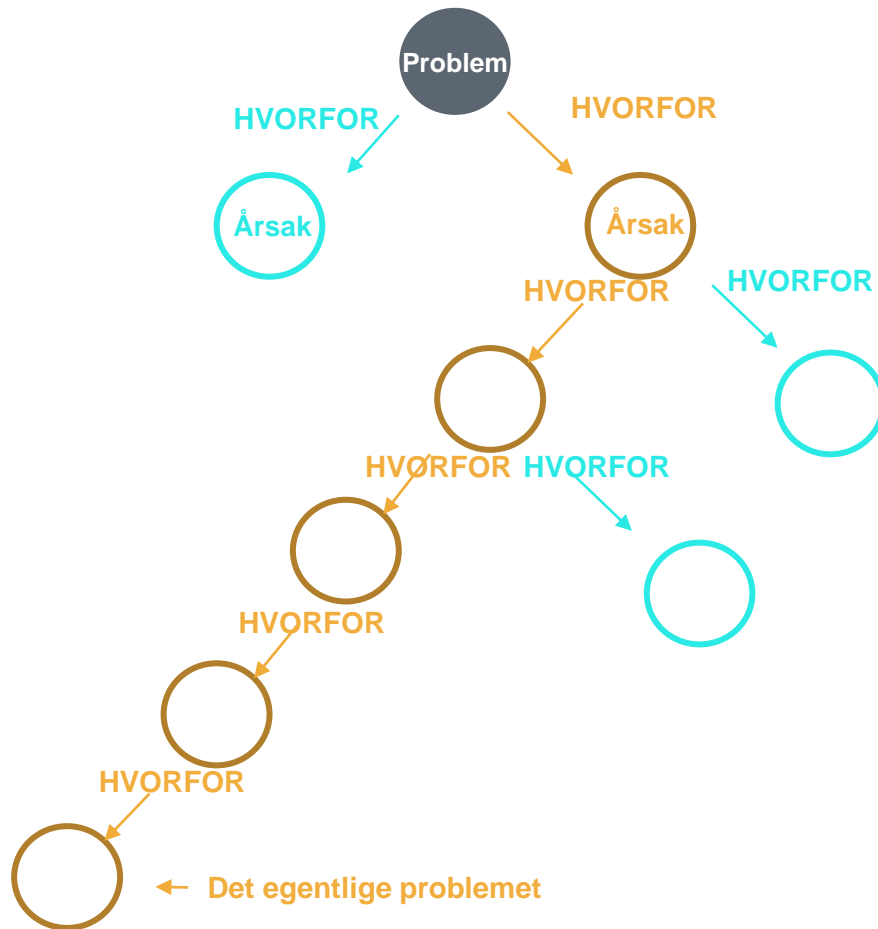
4. Hvorfor stoler ikke de ansatte på legens ukeplan?

Årsak: Fordi vi opplever gang på gang at det er feilregistreringer i ukeplanene til legene.

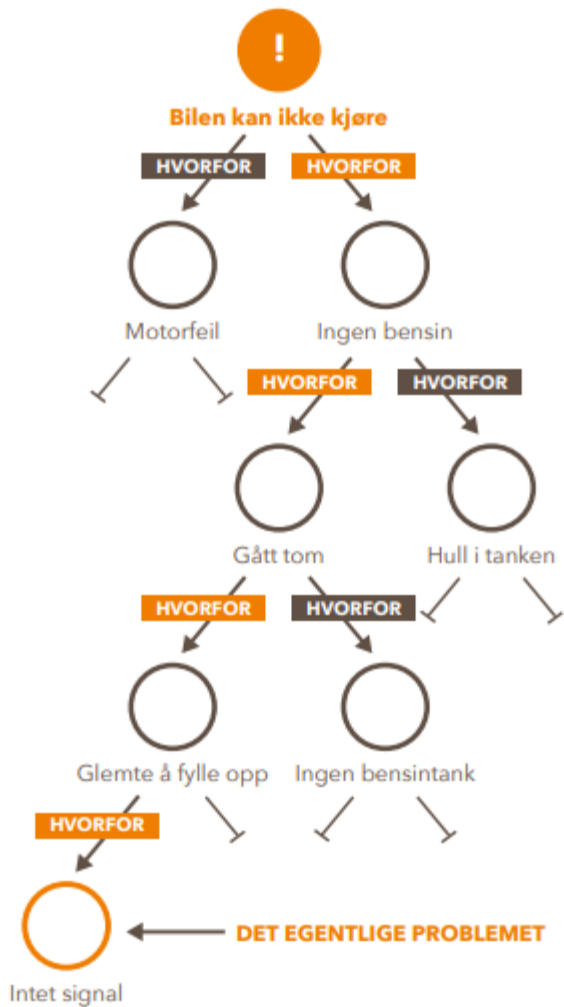
5. Hvorfor er det gang på gang feilregistrering i ukeplanene?

Årsak: Fordi legene ikke har fått opplæring i hvordan de skal registrere riktig i det elektroniske journalsystemet.

Rotårsaken er altså manglende opplæring i det elektroniske journalsystemet. Dersom vi ønsker å løse utfordringen med at pasienter ikke settes rett på time bør vi altså fokusere på systematisk opplæring i det elektroniske journalsystemet.



EKSEMPEL



Sykehjem

Gruppeoppgave 2



inkluderende arbeidsliv

Gruppeoppgave 2

Tema

- Tiltak.

Hensikt med oppgaven:

Reflektere over hvilke tiltak som er forebyggende og hvilke tiltak som er gjenopprettende tiltak.

Tiltak som forebygger, er tiltak som forhindrer at hendelsen oppstår.

Tiltak som gjenoppretter er tiltak som fører tilstanden tilbake til hva den opprinnelig var før hendelsen inntraff.

Når oppgaven er ferdig skal resultatet være:

- Rotårsaken skal være «løst» med forslag til tiltak.
- Dere som parter skal ha beskrevet hvordan dere tre roller kan løse dette



Gjennomføring av oppgaven

35 minutter

Sykehjemmet må få ned sykefraværet.
Se på problem og rotårsak fra oppgave 1.

1. Finn tiltak
Lage en liste over **Tiltak som forebygger**; tiltak som forhindrer at hendelsen oppstår.
Lag en liste over **Tiltak som gjenoppretter**; tiltak som fører tilstanden tilbake til hva den opprinnelig var før hendelsen inntraff. Bruke ca.15 minutter

Reflekter sammen og lag så mange tiltak som mulig. Ikke tenk på at de ikke er gjennomførbare. Bygg gjerne videre på hverandres idéer ved å si JA OG!

2. Prioriter tiltak
Legg hvert tiltak på «rett plass» i diagrammet. Bruke ca. 5 minutter.

Hva kan dere som tre parter gjøre for å få ned sykefraværet?

3. Definer tiltaket ytterligere
Beskriv tiltaket med flere ord ved å si på hvilken måte dette tiltaket vil kunne hjelpe for hvem og i hvilke situasjoner. Bruke ca.15 minutter.

I den forbindelse tenk på:

- På hvilken måte kan dere som parter sammen sørge for at denne type sykefravær / problem ikke oppstår i fremtiden?
- Hvis denne hendelsen inntreffer igjen, hvordan kan vi som parter sammen sørge for at de som opplever den får den støtten de trenger?

Tiltak idéjakt

Rotårsak

Beskriv rotårsaken
her

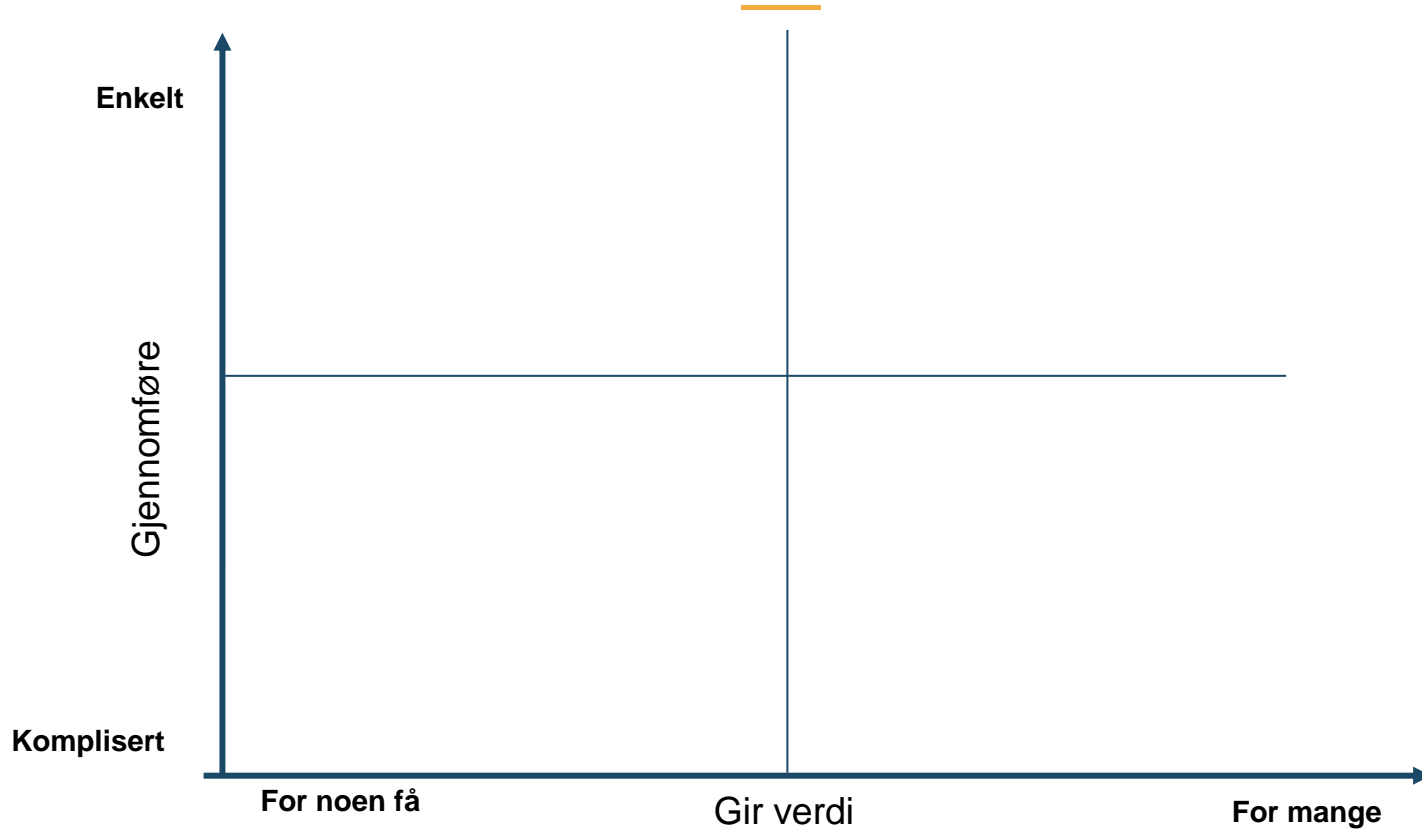
Tiltak som forebygger

Beskriv tiltaket

Tiltak som gjenoppretter

Beskriv tiltaket

Prioritering



Detaljer tiltaket

Rotårsak

Beskriv rotårsaken her

Tiltak som forebygger

Beskriv tiltaket med flere ord. På hvilken måte vil dette tiltaket kunne hjelpe for hvem og i hvilke situasjoner.

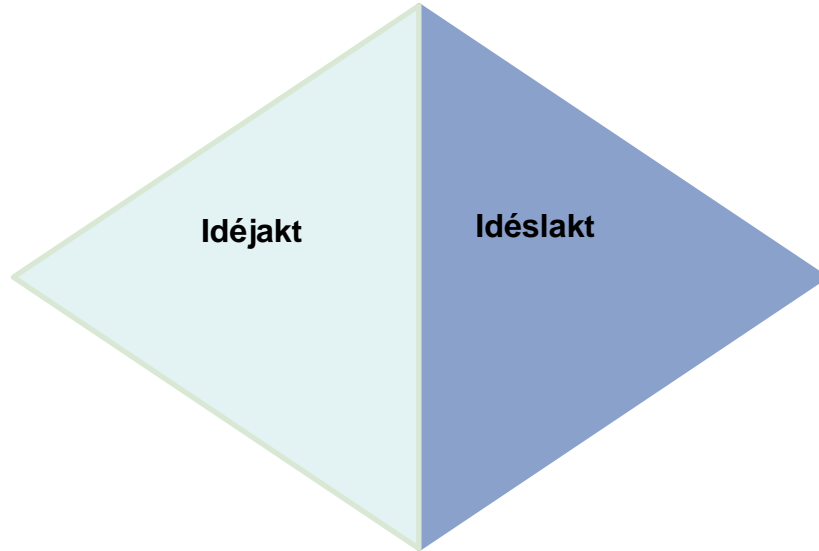
Eksempel

- Som leder vil jeg at tv og vo skal være med i prosessen når vi utvikler <navn på prosess> istedenfor å komme til en ferdig løsning de skal si ja eller nei til.
- Vi skal utvikle et system for tilbakemeldinger som ansatte skal ha tillit til, og de skal oppleve at det fungerer ved at de alle er kjent med hvordan prosessen foregår.

Tiltak som gjenoppretter

Beskriv rotårsaken her

Teknikk for idégenerering til tiltak



Så mange tiltak som mulig.
Bygg videre på et tiltak ved å si JA OG!

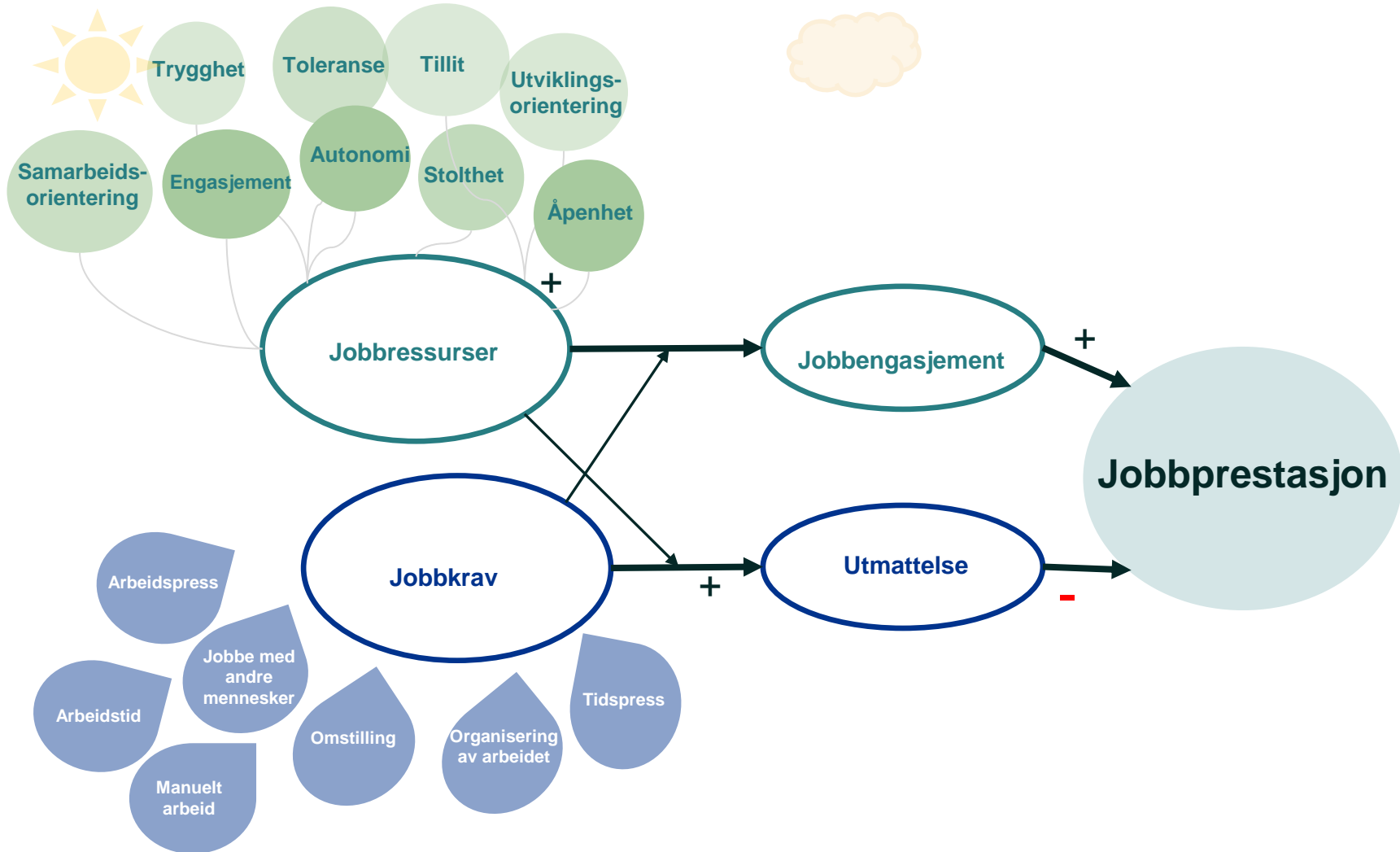
Refleksjon

Vi rekker ikke jobbe med idéslakt i denne oppgaven, men vi legger med verktøyet her sånn at dere kan bruke det ved senere anledning.

Hvilke tiltak treffer best?
For å sile ut og finne de beste tiltakene:

- Tror dere på at tiltaket kan gjennomføres i enheten?
- Vil det løse problemet?
- Hvilke hindringer kan oppstå i implementeringen av dette tiltaket?
- Tiltakets svakheter?

Diskusjon



JOBBRESSURSER

TOLERANSE

- Raushet i kulturen
- Det er lov å ha ulike meninger
- Det er lov å gjøre feil
- Vi skal ikke skjule «feil»

SAMARBEIDSORIENTERING

- At vi planlegger sammen
- At vi pløyer jorda sammen
- Fokus på at samarbeid gir best kvalitet

UTVIKLINGSORIENTERING

- Alle er med og skaper forbedring
- Felles arbeid om verdier
- Alle tar et ansvar for positive endringer

TILLIT

- Stole på hverandre
- Gi reelt ansvar
- Påta seg ansvar

ÅPENHET

- Krever at informasjonen flyter
- Døren inn til ledelsen står åpen
- Ekte interessert og lyttende i forhold til medarbeidere
- Vi tør å gi og vi tør å få tilbakemelding

TRYGGHET

- Takhøyde
- Tørre å stille «dumme spørsmål»
- «Her er det lov å tenke og si det, og det blir smakt på»
- Visshet om at vi støtter hverandre når ting er vanskelige

ENGASJEMENT

- Glød
- Det å brenne for noe
- Ta et ekstra tak for egen arbeidsplass
- Følelse av eierskap til egen virksomhet

AUTONOMI

- Ha innflytelse og ansvar
- Medarbeidere kan påvirke egen arbeidshverdag
- At ledere er villige til å gi fra seg autoritet
- Hvis du har gitt ansvaret fra deg, må du ikke gå inn og overstyre.

STOLTHET

- En sterk identifisering med virksomheten
- Høy trivselsfaktor
- Godt omdømme

SYKEHJEM

OMSTILLING

- Effektivisering = flere arbeidsoppgaver å løse innenfor samme tidsrom
- Endringer = trenger mer kompetanse, men det er for lite tid til opplæring.
- Usikkerhet om hvem som har ansvar for hva, og hvordan vi skal utføre oppgavene.
- Stadige endringer = vi ikke har tid til å tenke på arbeidsmiljøet vårt.
- Avdelinger slått sammen = lederen har for mye ansvar og blir mye fraværende.

ARBEIDSTID

- Den tiden arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren.
- Skift / turnus / Nattarbeid
- Overtid, arbeid utover det som er planlagt
- Negativ effekt på helse og sosialt liv
- For mange vakter pga jobb i flere avdelinger for å få full arbeidstid.
- Arbeidstidverktøyene fanger ikke opp brudd på arbeidstidsreglene og det fører til manglende oversikt.

MANUELT ARBEID

- Det er tungt og slitsomt å hjelpe overvektig beboere inn og ut av senga.
- Vi har det for travelt til å bruke hjelpemidler eller tilkalle hjelp.
- Rommet eller omgivelsene er for trange til å løfte i en god arbeidsstilling.
- Vi dropper bruk av hj-midler av hensyn til beboere som vegrer seg, eller fordi hj-midler er opptatt

JOBBKRAV

ORGANISERING AV ARBEIDET

- har grunnleggende betydning arbeidsmiljø og helse. Stikkord er rollekonflikt; alenearbeid; tilrettelegging; ledelse; innsats og belønning
- Selv med mange på vakt, er vi ofte alene med beboerne i arbeidssituasjonen.
- Lederen er ofte borte fra avd. pga. møter og andre admin oppg.
- Når arbeidet tilrettelegges for enkelte, kan det gå utover andre
- Deltidsansatte og vikarer får mangelfull opplæring, lite informasjon ell. få muligheter til å gi innspill.
- Vi jobber hardt, men får ikke tilstrekkelig anerkjennelse for innsatsen

JOBBE MED ANDRE MENNESKER

- innebærer også en risiko for negative opplevelser som f.eks.
- vold og trusler, utagering
- uønsket seksuell oppmerksomhet fra bruker
- ubehagelige konflikter (bruker, pårørende)
- mobbing
- belastninger pga emosjonelle krav

TIDS- OG ARBEIDSPRESS

- Handler om at å ha for mye å gjøre over lang tid eller at det er for liten tid å gjøre de oppgavene som skal gjøres.
- Opplevd ubalanse mellom oppgaven og tilgjengelig tid,
- Krav til tempo og mengde
- Manglende opplevd kontroll på gjennomføring av oppgaven
- Det er vanskelig ta pauser,
- Å ikke å ha tid til å utføre arbeidet slik instruksene sier
- Mangel på vikarer



Inspirasjon (til hjemmebruk)

I Eid barnehage utvikler de arbeidsmiljøet i fellesskap. Det synes på sykefraværet.

<https://www.arbeidsmiljoportalen.no/bransje/barnehage>



I Eid barnehage utvikler de arbeidsmiljøet i fellesskap. Det synes på sykefraværet.